

HLAVNÉ SMERY SOCIÁLNEHO ROZVOJA POĽNOHOSPODÁRSKO-POTRAVINÁRSKÉHO KOMPLEXU

S. Buchta, J. Barto

BUCHTA, S. — BARTO, J. (Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Bratislava): *Hlavné smery sociálneho rozvoja poľnohospodársko-potravinárskeho komplexu*. Sociol. Zeměd., 26, 1990 (1): 5–14.

Práca sa zaoberá teoreticko-metodologickými východiskami pre koncepciu sociálneho rozvoja PPK. V riadení sociálneho rozvoja dojde k zásadným kvalitatívnym zmenám, ktoré povedú k rozšíreniu diferenciácie v tejto sfére. Do sociálneho rozvoja sa dostávajú kategórie efektívnosti, hospodárnosti a racionálnosti. Práca stanovuje úlohy a budúci vývoj v jednotlivých aktivitách podnikovej sociálnej politiky v poľnohospodársko-potravinárskom komplexe SR.

sociálny rozvoj; plány a programy sociálneho rozvoja; podniková sociálna politika; rozvojové ciele; podniková spoločenská spotreba; efektívnosť sociálneho rozvoja; sociálne aktivity

V oblasti riadenia sociálneho rozvoja sa upustilo od administratívneho prístupu, ktorý považoval za hlavné kritérium úspešnosti a efektívnosti sociálneho rozvoja splnenie stanovených ukazovateľov s výraznou koncentráciou na krátkodobé efekty. Výsledný efekt sociálneho plánovania bol hodnotený skôr podľa administratívneho modelu v plnení jednotlivých ukazovateľov, ako v reálnej sociálnej politike. Sociálne plánovanie bolo považované skôr ako administratívna záťaž, odtrhnutá od konkrétnych úloh podniku. Previazanosť sociálnych programov a plánov s dlhodobými výhľadmi a plánmi podnikov bola nedostatočná. Z toho vyplývala i skutočnosť, že ciele a prostriedky sa stanovovali pre relatívne krátke časové obdobia, prejavovala sa absencia cieľov a prostriedkov pre dlhšie časové horizonty. Sociálne plánovanie malo príliš detailný charakter s absenciou dlhodobějších koncepcných cieľov. Objavovali sa snahy šetriť na úkor sociálneho rozvoja, snaha znižovať výdavky na sociálny rozvoj s jednostranným preferovaním len výrobných a ekonomických cieľov.

Riadenie sociálneho rozvoja sa v súvislosti so zmenou hospodárskeho mechanizmu stáva záležitosťou podnikovou. Hospodárske organizácie sami rozhodujú o skladbe svojich pracovných kolektívov, o zameranosti svojej sociálnej politiky, vytvárajú si k tomu potrebné finančné zdroje a sú plne zodpovedné za riadenie sociálneho rozvoja.

Činnosť centra (MPVŽ SR) sa obmedzí predovšetkým na vyhlasovanie celospoločenských strategických cieľov a priorít pre určité obdobia, na stanovenie predpisov, noriem a nástrojov riadenia sociálneho rozvoja. Na základe racionalizovaného systému sociálno-ekonomických informácií bude analyzovať vývoj sociálneho rozvoja v organizáciách PPK a výsledky využívať pre vytyčenie strategických cieľov pre ďalšie obdobia a pre spôsoby odstránenia nežiadúcich odchýliek od celospoločenských zámerov. Súčasne sa upúšťa od doterajšieho, z centra stanoveného pojatia plánu sociálneho rozvoja, vrátane súboru ukazovateľov. Táto činnosť sa výrazne decentralizuje až na podnikovú úroveň. Dôjde tu k významnému posilneniu väzby na vytvorené zdroje, efektívnosť a zásluhovosť. Závislosť sociálneho rozvoja od tvorby zdrojov bude bezprostredne a spätne podnecovať záujem pracujúcich o dosahovanie čo najlepších hospodárskych výsledkov. Zákonite tým dôjde k väčšej medzipodnikovej diferenciácii v sociálnom rozvoji v dôsledku väčšieho dôrazu na vytvorené zdroje a zásluhovosť. Posilní sa stimulačná funkcia podnikovo-

vej sociálnej politiky, zameraná na podnecovanie spoločensky žiadúcich aktívnych prejavov. Pritom stimulovať pracovnú aktivitu a iniciatívu nie je vhodné starými administratívnymi prístupmi.

Nové stimulačné zameranie sociálneho rozvoja musí byť adresné a diferencované s cieľom podnecovať aktivitu najvýkonnejších, najtvorivejších a najschopnejších pracovníkov. Zásada stimulácie podľa výsledkov práce a zásluhovosť musí byť zákonite zakotvená i v sociálnej politike poľnohospodárskeho podniku. Rovnostárske tendencie orientované na sociálnu politiku „pre všetkých“, bez ohľadu na ich zásluhy, musia byť z tejto koncepcie eliminované. Pritom však bude platiť, že určité povinné minimum, určitý nutný štandard bude zachovaný, a nad touto rovinou sa bude zákonite diferencovať. Tento postup bude stimulovať tvorbu výkonných pracovných kolektívov a prednostne preferovať určité motivačné prvky i v sociálnej politike poľnohospodárskeho podniku. Je nutné tu zdôrazniť, že princíp samofinancovania sa zákonite prejaví i v oblasti financovania podnikového sociálneho rozvoja.

Programy a plány sociálneho rozvoja musia byť koncipované na základe rozvojových cieľov, tzn., že pri ich koncipovaní by mali byť k dispozícii dlhodobé výhľady, programy, koncepcie a prognózy. Postihnutie zmien kvalitatívneho charakteru nevyhnutne vyžaduje zvýšenie perspektívnosti programov a plánov sociálneho rozvoja. Sociálne plánovanie tak upúšťa od doterajšieho detailného charakteru a orientuje jeho záväznosť skôr na realizáciu cieľov, pre dosiahnutie ktorých bude sociálny program prostriedkom.

Riadenie sociálneho rozvoja sa stáva neoddeliteľnou súčasťou dlhodobých koncepcií ekonomického a sociálneho rozvoja, ktorý sa stáva základným koncepčným dokumentom rozvoja podniku. Dlhodobý sociálny program bude vychádzať zo špecifických potrieb a záujmov podniku a bude zákonite prihliadať k potenciálnym možnostiam poľnohospodárskeho podniku, tzn., že musí byť postavený reálne. Je pochopiteľné, že pôjde o otvorený systém, ktorý bude schopný pružne a dynamicky reagovať na novo vznikajúce situácie a podmienky.

Rozvojové ciele podnikovej sociálnej politiky budú koncipované diferencovane, podľa konkrétnych podmienok poľnohospodárskeho podniku, s preferovaním tých oblastí, ktoré sa ukazujú ako nedostatočné, resp. ktoré je nutné kvalitatívne zmeniť. V tomto smere tu budú zohrávať dôležitú úlohu potreby a záujmy podnikového kolektívu a účasť pracovníkov pri spolurozhodovaní o zameranosti a cieľoch podnikovej sociálnej politiky. V tomto smere bude nutné pri zachovaní demokratického riadenia riešiť i potreby menšinových skupín pracovníkov (pracujúci dôchodcovia, ženy s maloletými deťmi a pod.).

Na základe vlastnej analýzy si organizácia rozpracuje vlastné rozvojové ciele, ktoré budú mať cieľovo-programový charakter. Základným koncepčným dokumentom sa stávajú sociálne programy poľnohospodárskeho podniku s časovým horizontom 10 rokov. Jednotlivé rozvojové ciele, ktoré budú stanovené v tomto dokumente, sa rozpracujú do konkrétnych ukazovateľov, opatrení, resp. návrhov, ktoré budú tvoriť konkrétny sociálny plán s časovou platnosťou jedného roka. Pritom predpokladáme, že jednotlivé ukazovatele v takej podobe, ako boli stanovené v minulosti, sa nemusia na podnikovej úrovni koncipovať. Jednotlivé ukazovatele, ktoré si stanoví podnik sám, musí vychádzať z dlhodobých rozvojových úloh v sociálnom rozvoji podniku. Stanovené ukazovatele nemôžu mať funkciu len informatívnu, ale predovšetkým mobilizačnú. tzn., že musia mobilizovať podnikový kolektív k dosiahnutiu cieľového stavu. Mobilizačná funkcia sociálnych ukazovateľov však môže pôsobiť len v takých sociálnych oblastiach, kde je priestor na ďalšie skvalitňovanie tejto sféry. Sociálne oblasti, ktoré sú bezproblémové, kde sú potreby pracovníkov saturované, resp. oblasti, ktoré musia byť dočasne potláčané, strácajú rozvojový a mobilizačný charakter a nemá význam tu tvoriť samostatné ukazovatele, ktoré by mali len formálny deskriptívny a informačný charakter. Preto rozsah ukazovateľov bude určovaný len rozvojovými sociálnymi cieľmi, tzn., že ich rozsah a obsah bude medzipodnikovo značne diferencovaný.

Rozvojové ciele sociálneho programu predstavujú otvorený systém, ktorý podľa konkrétnych podnikových potrieb je možno rozšíriť o ďalšie oblasti. Pritom operacionalizácia rozvojových cieľov do ukazovateľovej podoby, t.j. snaha o kvantifikáciu uvedeného sociálneho javu, sa nemusí robiť za každú cenu, pretože niektoré rozvojové ciele lepšie operacionálne vyjadria určité kvalitatívne charakteristiky. Obsah plánu sociálneho rozvoja nie je možné plne obsiahnuť sústavou ukazovateľov, a preto je nutné vytvoriť priestor i na jeho kvalitatívne vyjadrenie.

Základom dlhodobého sociálneho programu poľnohospodárskeho podniku bude cieľavedomá koncepcia sociálneho rozvoja, ktorá vychádza zo sociálno-ekonomickej analýzy podniku a bude vyúsťovať do formulácie ťažiskových dlhodobých cieľov a zámerov. Sociálny program bude vychádzať zo špecifických potrieb a záujmov podniku a musí zákonite prihliadať k reálnym a potenciálnym možnostiam podniku. Sociálny program by mal pokryť celú problematiku podnikového sociálneho rozvoja s tým, že prioritu určitých oblastí zvýrazní v konkrétnom cieľovom vyjadrení. Pritom pôjde o dokument otvorený, ktorý musí reagovať na novo vznikajúce potreby a záujmy podnikového kolektívu.

Plánovanie v poľnohospodárstve tvorí relatívne ucelený systém. Preto i plánovací aparát riadenia sociálnych procesov nie je možné metodicky izolovať od ostatných informácií. Rozdielny charakter jednotlivých oblastí, charakterizovaný jednotlivými ukazovateľmi, je logický. V oblasti ekonomického riadenia je určitá empirická interpretácia a ukazovateľové vyjadrenie základných oblastí už do istej miery ustálené a overené na rozdiel od sociálneho rozvoja, kde je tento proces len na začiatku.

V rozvojových cieľoch sa stretávajú vo svojej jednote záujmy celospoločenské a podnikové. Úzky rezortizmus alebo jednostranné preferovanie podnikových záujmov je neracionálny, neefektívny a spoločensky nežiadúci proces. Optimálne proporcie a zladenie týchto záujmov vyžaduje nezaujatý a objektívny pohľad na úlohy a funkciu podniku v štruktúre PPK.

Rozsah, možnosti a kvalitu podnikovej sociálnej politiky zásadným spôsobom ovplyvnia pripravované Zásady právnej úpravy riadenia podnikovej spoločenskej spotreby a novelizácia vyhlášky o FKSP v štátnych organizáciach. Tým sa zásadným spôsobom i zvýši tlak na hospodárnosť a efektívnosť základných fondov a vkladných neinvestičných prostriedkov.

Zdokonaľovanie pracovných a životných podmienok, prehĺbovanie starostlivosti o pracovníkov, o rozvoj ich osobnosti a kvalifikácie je dôležitým motivačným faktorom pri zvyšovaní efektívnosti a kvality vykonávanej práce, pri hľadaní efektívnejších ciest rozvoja podniku.

Vzhľadom na dôležitosť sociálneho rozvoja, sociálneho riadenia, zdokonaľovania pracovných a životných podmienok odporúčame poľnohospodárskym a potravinárskym podnikom hlavné smery sociálneho rozvoja.

ZÁMERY V BYTOVEJ VÝSTAVBE

Pre stabilizáciu pracovníkov v rezorte PPK má rozhodujúci význam rozširovanie a skvalitňovanie bytového fondu.

V bytovej oblasti sa predpokladajú tieto možnosti získavania bytov:

- a) družstevná stabilizačná bytová výstavba dodávateľská
- b) družstevná svojpomocná stabilizačná bytová výstavba
- c) podniková bytová výstavba a výstavba služobných bytov
- d) modernizácia podnikového bytového fondu
- e) odkupovanie neobývaných rodinných domov
- f) individuálna výstavba rodinných domov

Družstevná stabilizačná bytová výstavba dodávateľská

Túto formu bytovej výstavby zabezpečujú organizácie rezortu stavebníctva a podnikom PPK ich prideľujú národné výbory. Výstavba v tejto forme sa uskutočňuje v sídlach obvodného významu a strediskových obciach. Vzhľadom k tomu môžu poľnohospodárske podniky získavať byty z tejto formy len v obmedzenom rozsahu.

Požiadavky organizácií na túto formu bytovej výstavby pre roky 1991—1995 predstavujú 9 097 bytov, z toho:

v družstevnom sektore poľnohospodárstva	1 881
v štátnom sektore poľnohospodárstva	1 388
v potravinárskom priemysle	3 193
v ostatných organizáciách	2 635

Úlohou MPVŽ SR pri zabezpečovaní tejto formy bytovej výstavby bude prerokovať a uplatňovať požiadavky organizácií PPK na Slovenskej komisii pre plánovanie a vedeckotechnický rozvoj a na národných výboroch. Výstavba bytov sa zabezpečuje zo štátnych príspevkov a členských podielov.

Družstevná svojpomocná bytová výstavba

Opodstatnenosť tejto formy bytovej výstavby spočíva v tom, že poľnohospodárske podniky ju realizujú v rozptyle a všade tam, kde to vyžadujú podmienky výroby. Požiadavky podnikov na túto formu predstavujú 5 668 bytov.

Financovanie pri tejto forme bytovej výstavby je rovnaké ako pri dodávateľskej, bolo však podmienené tým, že sa mohla realizovať len vo forme viacpodlažných bytových jednotiek.

Navrhujeme umožniť uskutočňovanie tejto výstavby bytov formou radovej zástavby, prípadne výstavbou rodinných domčekov. Bude nutné doriešiť otázky financovania.

Bude účelné stavať aj malometrážne byty pre mladých slobodných pracovníkov, prípadne pre prestárnutých dôchodcov, ktorí odišli do dôchodku z poľnohospodárstva.

MPVŽ bude v súčinnosti so SZBD pomáhať pri vytváraní poľnohospodárskych stavebných bytových družstiev, ktoré by mali zabezpečovať hlavné úlohy v tejto forme výstavby.

Poľnohospodárske podniky musia úzko spolupracovať s ONV a príslušnými bytovými družstvami pri výbere lokalít na túto výstavbu a pri predprojektovej a projektovej príprave. Rozhodujúcou úlohou podnikov však bude zabezpečiť dostatok vlastných stavebných kapacít pri výstavbe týchto bytov.

Výstavby podnikových a služobných bytov

Podniková bytová výstavba bola začiatkom 7. päťročnice zrušená. Na základe pravidiel prestavby hospodárskeho mechanizmu v organizáciách PPK sa znovu umožňuje stavať byty aj touto formou. Predpokladáme, že aj pripravované predpisy o bytovej výstavbe túto formu umožnia.

Požiadavky podnikov na tieto byty predstavujú spolu 3626, z toho služobných 669 a podnikových 2 957.

Túto formu výstavby bytov budú zabezpečovať poľnohospodárske podniky vlastnými stavebnými kapacitami a z vlastných finančných prostriedkov.

Individuálna výstavba rodinných domov

V súvislosti s prijatými opatreniami na podporu individuálnej bytovej výstavby pre mladých stavebníkov, ale aj ostatných sa dá predpokladať zvýšený záujem o túto formu

výstavby aj u pracovníkov rezortu. V tejto súvislosti bude úlohou riadiacich orgánov zjednodušiť a urýchliť proces vyňatia pôdy z pôdneho fondu pre túto výstavbu. Podniky v záujme získania mladých pracovníkov by mali poskytovať účinnú materiálnu pomoc (doprava materiálu, zapožičanie mechanizmov) a finančnú pomoc z prostriedkov organizácie podľa platných predpisov.

Modernizácia a odkup neobývaných rodinných domov

Tieto formy získavania bytov sú z hľadiska celospoločenského najvhodnejšie. Šetrí sa poľnohospodárska pôda a využíva sa existujúci bytový fond.

Pre roky 1991–1995 poľnohospodárske podniky plánujú zmodernizovať zhruba 1 500 bytov a odkúpiť 775 domov. V tomto prípade si získanie bytov týmito formami musia podniky uhradzovať z vlastných finančných prostriedkov.

ZLEPŠOVANIE PRACOVNÝCH PODMIENOK A PRACOVNÉHO PROSTREDIA

V popredí podnikovej sociálnej politiky musí byť ustavičné zlepšovanie pracovných podmienok a pracovného prostredia vo všetkých výrobných odvetviach rezortu. Tento problém je zvlášť naliehavý v potravinárskom priemysle. Dôkazom nepriaznivých pracovných podmienok, najmä nepriaznivého pracovného prostredia (na 100 pracovníkov pripadá 2,2krát viac pracovníkov na rizikových pracoviskách ako v poľnohospodárstve) a tiež nadmernej pracovnej záťaže, je hneď po stavebníctve a baníctve najvyšší výskyt chorôb z povolania (dvakrát vyšší ako v poľnohospodárstve), s tendenciou rastu v posledných 15 rokoch (v poľnohospodárstve tendencia poklesu). Ďalším znakom nepriaznivých pracovných podmienok a pracovného prostredia je zo všetkých odvetví národného hospodárstva najvyššia pracovná neschopnosť pre choroby (najmä u žien) a pracovná neschopnosť pre pracovné úrazy (najmä u mužov), ako aj celková pracovná neschopnosť. Nie je plne vyriešená otázka zakázanej práce žien, najmä práce s nadlimitnými bremenami v potravinárskom priemysle i v poľnohospodárstve.

V poľnohospodárstve je zvlášť naliehavou úlohou zlepšovanie pracovných podmienok a pracovného prostredia na niektorých úsekoch živočíšnej výroby a na niektorých úsekoch pridruženej a pomocnej výroby. Podniky by sa mali zamerať na tieto úlohy:

– Pri výstavbe nových investičných celkov, resp. pri rekonštrukciách a modernizáciách, alebo pri zavádzaní nových strojov a zariadení ešte pred ich nákupom treba ich všestranne posúdiť z ergonomického hľadiska, z hľadiska biologických, anatomických a fyziologických vlastností žien, pokiaľ na nich budú pracovať. Nové investície musia sledovať cieľ zlepšenia pracovných podmienok a pracovného prostredia, musia odstrániť alebo znížiť počet rizikových pracovísk, odstrániť fyzicky namáhavé práce a tak znižovať pracovnú záťaž. Nemajú sa nakupovať stroje a zariadenia, ktoré nezodpovedajú hygienickým predpisom a nesú so sebou prvky rizikovej práce. Nemožno pripustiť vznik nových rizikových pracovísk.

– Na základe pravidelných meraní hladiny výskytu jednotlivých zdrojov rizika a výšky pracovnej záťaže navrhovať opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov.

– Zamerať tvorivú iniciatívu vynálezcov a zlepšovateľov na znižovanie rizikových pracovísk a obmedzovanie negatívnych vplyvov pracovného procesu a pracovného prostredia, ako aj nadmernej pracovnej záťaže fyzicky namáhavých prác na zdravie pracovníkov vypisovaním tematických úloh.

– Urýchlene odstrániť prácu žien s nadlimitnými bremenami (povolenú na základe výnimky) a dôsledne vyriešiť otázky vykonávania prác ženám zakázaných.

– Zlepšiť ochranu pracovníkov proti prenosu chorôb zo zvierat na ľudí.

— Podľa podmienok jednotlivých pracovísk zvyšovať využívanie diferencovaného pracovného času v rastlinnej výrobe. V živočíšnej výrobe vytvárať podmienky pre zavádzanie dvojsmennej prevádzky s cieľom urýchleného dosiahnutia dvoch voľných dní v týždni a pre čerpanie dovolenky podľa Zákonníka práce. V potravinárskom priemysle zvyšovať smennosť v súlade s úlohami ďalšieho rozvoja tohto odvetvia. Zvyšovať zainteresovanosť na práci v druhej a tretej smene.

ZVYŠOVANIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI

Treba zvyšovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci s cieľom znížiť počet smrteľných úrazov, resp. ich úplne vylúčiť a znížiť pracovnú neschopnosť pre pracovné úrazy.

V súvislosti s touto úlohou treba:

- prehĺbiť a zdokonaľiť výchovnú prácu na tomto úseku, zvýšiť kontrolu plnenia predpisov o BOZP a plnenie záverov a úloh vyplývajúcich z previerok BOZP;
- zamerať tvorivú iniciatívu vynálezcov a zlepšovateľov na riešenie problematiky zdrojov častých úrazov vypisovaním tématických úloh;
- skvalitňovať protiúrazovú a zdravotnú prevenciu dôsledným uplatňovaním „trojsmennej kontroly bezpečnosti práce“.

ZLEPŠOVANIE SOCIÁLNYCH PODMIENOK PRÁCE

K zlepšeniu týchto podmienok treba:

- dobudovať sociálno-hygienické zariadenia (šatne, umývarne, WC) podľa platných hygienických noriem MZSV, existujúce zariadenia doplniť vybavením (stoličky, osušovače vlasov a pod.);
- zriadiť sušiarne šatstva a obuvi, zriadiť práčovne na opratie pracovných odevov, uterákov a pod.;
- zriadiť odpočívare pre ženy a hygienické kabíny;
- zriadiť na jednotlivých pracoviskách jedálenské (desiatové) kútiky a vybaviť ich chladničkou a varičom;
- v uvedených zariadeniach udržiavať poriadok, čistotu a vytvoriť príjemné, kultúrne prostredie.

ZDOKONALOVANIE ZDRAVOTNEJ STAROSTLIVOSTI

Najosvedčenejšou formou zdravotnej starostlivosti je závodná starostlivosť, ktorá sa okrem liečebného poslania orientuje na prevenciu ochorení a úrazov na základe poznania pracovných podmienok. Preto sa v tejto oblasti starostlivosti treba zamerať:

— Na ďalšie zriaďovanie závodných lekárskejších staníc a závodných zdravotníckych stredísk formou rekonštrukcií vhodných budov, resp. ich zriaďovaním v administratívnych budovách, najmä zlúčených JRD, ŠM, podnikových riaditeľstiev potravinárskeho priemyslu, resp. jednotlivých závodov. Závodné zdravotnícke strediská možno zriaďovať aj ako združené za účasti potravinárskych podnikov, resp. závodov v jednotlivých mestách.

— V prípade, že zdravotnícka starostlivosť o pracovníkov nebude zabezpečená formou závodného zdravotníckeho zariadenia, dohodnú podniky, resp. závody s príslušným zdravotníckym orgánom vyčlenenie menovitého lekára v obvodnom zdravotníckom stre-

disku, ktorý bude vykonávať zdravotnícku starostlivosť o pracovníkov podnikov, resp. závodov vopred určených.

— Zvýšenú pozornosť venovať prevencii, predchádzať chorobám z povolania a pracovným úrazom, sústavne sledovať vplyv nepriaznivých pracovných podmienok a vykonávanej práce na organizmus z hľadiska krátkodobého i dlhodobého pôsobenia. V súvislosti s touto úlohou vykonávať pravidelné preventívne lekárske prehliadky všetkých pracovníkov organizácie.

Zvýšenú pozornosť venovať zdravotno-osvetovej činnosti:

— Uspokojovať v maximálnej miere požiadavky na kúpeľnú liečbu.

— V rámci prevencie zavádzať ambulatnú a pobytovú rekondičnú starostlivosť pre vybrané skupiny pracovníkov, ktorí pracujú vo zvlášť nepriaznivých pracovných podmienkach a v nevhodnom prostredí. V poľnohospodárskej prvovýrobe sú to najmä traktoristi, dojiči, dojičky, v potravinárskom priemysle pracovníci z úseku porážok, rozrábky v mäsovom priemysle, z porážok hydiny, z pracovísk s nízkymi teplotami a so striedaním vysokých a nízkych teplôt, so stáčarní a fľaškovani, z pivničného hospodárstva, z pracovísk vyznačujúcich sa značnou neuropsychickou záťažou; za tým účelom budovať, resp. adaptovať alebo najímať potrebné rekondičné zariadenia využitím všetkých možností spolupráce, združovania prostriedkov a pod.

ROZVOJ ZÁVODNÉHO STRAVOVANIA

Dôležitou úlohou organizácií je zabezpečenie hodnotného a racionálneho stravovania. V tomto smere treba ďalej rozvíjať závodné stravovanie:

— Treba zvýšiť kvalitu podávaných jedál, zvýšiť podiel zeleniny, najmä v štátnom sektore poľnohospodárstva a v niektorých odboroch potravinárskeho priemyslu, zavádzať druhé jedlo a diétne jedlo.

— V poľnohospodárstve zabezpečiť rozvoz jedál a nápojov na hospodárske dvory a na pole.

— Zvyšovať pozornosť otázkam stravovania pracovníkov vo viacs menných prevádzkach, mládeže pri výpomoci v poľnohospodárstve a potravinárskom priemysle, ostatných brigádnikov, vytvárať podmienky pre stravovanie dôchodcov v spoločných stravovacích zariadeniach.

— Konkretizovať a realizovať formy spolupráce podnikov a organizácii rezortu poľnohospodárstva a výživy s ostatnými organizáciami v príslušnom územnom celku s cieľom dosiahnuť účinné a efektívne využívanie závodných stravovacích zariadení.

— V závodoch potravinárskeho priemyslu zriaďovať bufety s dostatočným sortimentom požadovaných jedál a nápojov.

STAROSTLIVOSŤ O UMÍSTENIE DETÍ V PREDŠKOLSKÝCH ZARIADENIACH

Zabezpečenie potrebných disponibilných miest v predškolských zariadeniach umožňuje udržať v pracovnom procese mladé ženy. V tomto smere sa treba zamerať:

— v podnikových predškolských zariadeniach na udržanie alebo na ďalší rozvoj úrovne ich prevádzky;

— zabezpečiť pre všetky deti do 6 rokov, ktorých zamestnaní rodičia o to požiadajú, umiestnenie v predškolských zariadeniach na základe zmluvy s NV alebo s inou organizáciou, alebo zriadením vlastného alebo združeného zariadenia.

STAROSTLIVOSŤ O ZVLÁŠTNE SKUPINY PRACOVNÍKOV

V tejto oblasti treba:

— zabezpečovať a zlepšovať ubytovanie, stravovanie, zdravotnú starostlivosť i podmienky pre rozvíjanie aktivít vo voľnom čase u kampaňových pracovníkov a brigádnikov poľnohospodárskych a potravinárskych podnikoch;

— zabezpečovať pracovné miesta pre pracovníkov s nižšou kultúrnou úrovňou a adaptabilitou (ide najmä o pracovníkov po výkone trestu a pracovníkov cigánskeho pôvodu);

— postupne vytvárať podmienky pre preradenie pracovníkov v preddôchodkovom veku na pracovné miesta s požadovanou kvalifikáciou, ale s menšou fyzickou a psychicou námahou;

— udržať životnú úroveň a zlepšovať životné podmienky dôchodcov, poskytovať im pomoc pri opravách a modernizácii bytov a domov, umožniť im účasť na liečebných a rekreačných pobytoch a zájazdoch, výpomoc finančnými prostriedkami dôchodcom — členom JRD v súlade so zákonom o dôchodkovom zabezpečení, všetky akcie pre bývalých pracovníkov — dôchodcov udržať, resp. ďalej rozvíjať;

— v spolupráci s NV zriaďovať pre prestárlych pracovníkov — dôchodcov domy opatrovateľskej služby združovaním prostriedkov poľnohospodárskych a potravinárskych, resp. aj ďalších podnikov.

STAROSTLIVOSŤ O REKREÁCIU PRACOVNÍKOV

— Podľa ekonomických možností rekonštruovať a modernizovať zastaralé rekreačné zariadenia tak, aby boli plne vybavené službami (stravovanie) a z hľadiska súčasných požiadaviek pracujúcich v rekreačných zariadeniach zriaďiť, resp. dobudovať rekondičné zariadenia (sauna, telocvična, ihriská a pod.).

— Prijíť účinné opatrenia na podstatne lepšie využitie rekreačných zariadení. Zvýšiť možnosti ich využitia, ako aj možnosti rekreácie na základe zmlúv s inými organizáciami v rezorte i mimo rezortu. V súvislosti s princípom samofinancovania podnikov zvýšiť hospodárnosť prevádzky celoročných rekreačných zariadení a na určité obdobia ich prenajímať cestovným kanceláriam.

— V dobe školských prázdnin podnikové rekreačné zariadenia prednostne využívať na detskú rekreáciu.

— Rekreačné pobyty prednostne poskytovať pracovníkom na rizikových pracoviskách, s nepriaznivými pracovnými podmienkami a pracovníkom so zmenenou pracovnou schopnosťou. Pri pridelovaní rekreačných pobytov uplatňovať aj kritérium pracovnej zásluhovosti.

— Vo väčšej miere organizovať tematické zájazdy.

STAROSTLIVOSŤ O ROZVOJ SLUŽIEB A OBČIANSKEJ VYBAVENOSTI

Rozvoj poľnohospodárskej výroby si nutne vyžaduje rozvíjanie služieb a občianskej vybavenosti i v malých obciach, dôležitých pre poľnohospodársku výrobu:

— v spolupráci s NV pristúpiť k zriaďovaniu predškolských zariadení, ako aj ďalších služieb obyvateľstvu,

— na odlúčených lokalitách (majeroch) zabezpečiť pravidelný ambulantný predaj;

— zabezpečením pravidelného autobusového spojenia z malých obcí a odlúčených lokalít sprístupniť služby strediskových obcí a blízkych miest;

— zavádzať nákup do tašky.

ROZVÍJANIE AKTIVÍT VO VOLNOM ČASE

— Podporovať rozvíjanie kultúrnej činnosti, záujmové aktivity, telovýchovu a šport na základe záujmov pracovníkov a konkrétnych možností.

— Príslušným organizáciám poskytovať finančnú výpomoc na rozvíjanie uvedených aktivít.

— Podľa finančných možností podnikov vytvárať materiálne podmienky a predpoklady (napr. športové zariadenia) pre rozvíjanie uvedených činností.

Pri vytváraní priaznivých pracovných a životných podmienok a riešení problémov starostlivosti o pracovníkov sa musia zúčastniť všetky útvary podniku. Personálny útvar by mal byť pritom riadiacim a koordinačným miestom, ako odborný úsek pre riadenie rozvoja ľudského činiteľa.

ZÁVER

Náročné ekonomické klíma, v ktorom sa poľnohospodárske podniky budú pohybovať, sa v žiadnom prípade nesmie prejavíť v znižovaní výdavkov na sociálny rozvoj, v tzv. zvyškovom princípe. Pôjde o obnovenie zviazanosti hospodárskeho a sociálneho rozvoja. Vklady do sociálnej oblasti majú jednoznačne za cieľ stimuláciu ekonomického rozvoja. V sociálnom rozvoji sa prejaví trend dlhodobých programových cieľov s elimináciou administratívnych metód vyhodnocovania jednotlivých ukazovateľov. V praktickom rozhodovaní o poskytovaní sociálnych výhod sa bude vychádzať z princípu zásluhovosti, rovnostárske a demotivačné prístupy sa v sociálnej politike stanú anachronizmom. Pritom tu bude platiť, že určité sociálne minimum bude zachované. Diferencovane sa bude pristupovať k sociálnym aktivitám, ktoré budú nad rámcom tohto minima. V každom prípade i prostriedky vložené do sociálneho rozvoja sa budú hodnotiť cez prizma efektívnosti a hospodárnosti. To povedie k určitej racionalizácii týchto výdavkov, nie však k ich jednostrannému mechanickému znižovaniu. Zracionálni sa i prístup poľnohospodárskych podnikov k územnému sociálnemu rozvoju, kde dôjde k evidentnému, jednoznačnému rozdeleniu funkcií hospodárskych organizácií a územných orgánov. V podnikovej sociálnej politike už nepôjde o rozširovanie kvantity, ale skôr o vyššiu diferenciáciu kvality.

V poľnohospodárskych podnikoch sa zvýši akcent na kvalitatívnu zmenu pracovných podmienok, na zásadný obrat v znižovaní rizikových pracovísk a na významné zmeny v dosiaľ podceňovanej zdravotníckej starostlivosti. Nové sociálno-ekonomické východiská podnikovej sociálnej politiky si vynútia i vyšší stupeň sociálnej participácie a sociálnej angažovanosti, ako aj dôsledné uskutočňovanie sociálno spravodlivej regulácie prístupov jednotlivcov i skupín k čerpaniu podnikových i spoločenských zdrojov. Tieto mechanizmy zahrňujú hľadanie talentov, výber, prípravu a rozmiestnenie ľudí na pracovné miesta a priebežnú atestáciu schopností pracovníkov na nároky zastávaných pracovných funkcií.

Literatúra

BUCHTA, S.: Koncepcia riadenia sociálneho rozvoja v PPK na 9. päťročnicu s výhľadom do roku 2000. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1989.

Sociální rozvoj a sociální politika v zemědělství a na venkově v 8. pětiletce. Vědecký seminář Čs. sociologické společnosti při ČSAV, Kosová Hora 1987.

Zameranie sociálneho rozvoja v 9. päťročnici. [Materiál MPVž.] Bratislava, MPVž SSR 1989. Zásady právní úpravy řízení podnikové společenské spotřeby. [Interní materiál]. Praha. FMF 1989.

Došlo 23. 8. 1989

БУХТА, С. — БАРТО, Я. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Братислава): **Основные направления социального развития агропродовольственного комплекса.** Sociol. Zeměd., 26, 1990 (1) : 5-14.

В статье рассматриваются теоретико-методологические аспекты разработки концепции социального развития агропродовольственного комплекса. В области управления социальным развитием произойдут коренные качественные изменения, ведущие к росту дифференциации в данной сфере. Социальное развитие включает в себя категории эффективности, экономности и рациональности. Намечаются задачи и перспективы развития отдельных атрибутов социальной политики в хозяйствах агропродовольственного комплекса Словацкой Республики.

социальное развитие; планы и программы социального развития; социальная политика предприятий; цели развития; общественное потребление в предприятиях; эффективность социального развития; отдельные элементы социального развития

BUCHTA, S. — BARTO, J. (Economic Research Institute of Agriculture and Food, Bratislava): **Principal trends of social development in the agricultural and food-production complex.** Sociol. Zeměd., 26, 1990 (1) : 5—14.

Theoretical and methodological points of departure are being treated in view of the conception of the social development in the period of the agricultural and food-production complex. In the sphere of social development management, fundamental qualitative changes will take place which will enhance differentiation in this sphere. Social development comprises the categories of effectiveness, economical and rational management. In the present paper the targets and future development are determined for different activities of the social policy in the agricultural enterprises within the agricultural and food production complex of the Slovak Republic.

social development; plans and programmes of social development; social policy in agricultural enterprises; targets of development; social consumption in agricultural enterprises; effectiveness of social development; social activities

BUCHTA, S. — BARTO, J. (Forschungsinstitut für die Ökonomik der Land- und Nahrungsgüterwirtschaft, Bratislava): *Hauptrichtungen der sozialen Entwicklung des ALK.* Sociol. Zeměd., 26, 1990 (1): 5—14.

Die Arbeit behandelt die theoretisch-methodologischen Ausgangspunkte für die Konzeption der sozialen Entwicklung des Agrar-Lebensmittel-Komplexes (ALK). In der Leitung der sozialen Entwicklung kommt es zu grundlegenden qualitativen Veränderungen, die zu einer stärkeren Differenzierung in dieser Sphäre führen werden. In diesen Bereich werden Kategorien, wie die Effektivität, Wirtschaftlichkeit und Rationalität einbezogen. Im Beitrag werden die Aufgaben und die künftige Entwicklungsrichtung bei den einzelnen Aktivitäten der betrieblichen sozialen Politik im Agrar-Lebensmittel-Komplex der SR skizziert.

Soziale Entwicklung; Pläne und Programme der soz. Entwicklung; betriebl. Sozialpolitik; Entwicklungsziele; betriebl. gesell. Konsumtion; Effektivität der Soz. Entw.; soziale Aktivitäten

Adresa autorov:

PhDr. Stanislav Buchta, CSc., doc. PhDr. Jaroslav Barto, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Trenčianska 55, 824 80 Bratislava
